

**HUBUNGAN SINISME ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PDAM
LOMBOK TIMUR**

SKRIPSI



Oleh :

Renita Aulia Yudhianti

201110230311245

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2017

**HUBUNGAN SINISME ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PDAM
LOMBOK TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh :

Renita Aulia Yudhianti

201110230311245

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2017

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Sinisme Organisasi dengan Kinerja Karyawan PDAM
Lombok Timur
Nama Peneliti : Renita Aulia Yudhianti
NIM : 201110230311245
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
Waktu Penelitian : 22 Maret s.d 28 Maret 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

Ketua Penguji : Ni' matuzahroh, S.Psi , M.Si

Anggota Penguji : 1 Tri Muji Inggarianti, S.Psi, M. Psi

2. Dr. Djudiyah, M. Si

3. Adhyatman, S. Psi, M. Psi

Pembimbing I

Pembimbing II

Ni' Matuzahroh, S.Psi, M. Si

Tri Muji Inggarianti, M. Psi

Malang, April 2017

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Dr. Iswinarti, M. Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Renita Aulia Yudhianti
NIM : 201110230311245
Fakultas / jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan Sinisme Organisasi dengan Kinerja Karyawan PDAM Lombok Timur

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah / skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku

Mengetahui
Ketua Dewan Program Studi

Malang , April 2017
Yang menyatakan

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si

Renita Aulia Yudhianti

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Sinisme Organisasi dengan kinerja Karyawan PDAM Lombok Timur ” yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak lupa senantiasa shalawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan Muhammad SAW. Nabi yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat manusia.

Penulis menyadari bahwa selama masa perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan sumbangsih dalam bentuk apapun, baik itu berupa Motivasi, bimbingan, dan petunjuk kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dr.Iswinarti,M,Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Yuni Nurhamidah,M.Psi selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
3. Ni'matuzahroh, S.Psi,M.Si selaku pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, nasihat dan waktunya dalam penyusunan skripsi.
4. Tri Muji Igianti M.Psi selaku pembimbing II yang telah memberikan semangat, bimbingan, arahan untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
5. Zainul Anwar, S.Psi,M.Psi selaku Dosen wali yang telah mencurahkan perhatian , bimbingan, doa, semangat yang sangat berarti bagi penulis
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Terimakasih kepada PDAM Lombok Timur dan PDAM Lombok Tengah atas izin penelitian skripsi dan partisipasinya dalam penelitian skripsi
8. Kepada keluargaku terutama kepada bapak Ir.H.Sutrano Muharyadi yang telah memberikan doa, dukungan, semangat baik secara moril atau materil yang tak henti-hentinya demi kelancaran penyusunan skripsi ini dan kepada ibu Neneng Yudhayati yang selalu memberikan doa serta semangat dan juga kepada ibu Komala Dewi yang tak henti hentinya mendoakan kelancaran skripsi ini.
9. Kepada kakakku Eko Prasetyo Yudhianto dan adek saya Dimas Aprilian Yudhianto terimakasih banyak atas bantuan selama proses penelitian,doa dan semangat serta dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Kepada Wahyudi terimakasih selalu memberikan doa, dukungan dan bantuan selama dalam proses pengerjaan skripsi ini

11. Kepada Teman –Teman Memet, Vika ,Novi, Indah, Anita, Riska, Mahaba, Esti , Nurul Terimakasih semangat dan nasehat selama penyusunan skripsi ini.
12. Keluarga besar Psikologi D yang telah memberikan banyak informasi dan semangat kepada penulis
13. Kepada semua pihak yang tidak bisa di sebutkan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat, dan doanya kepada penulis

Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan rahmat-Nya atas segala yang telah mereka berikan kepada penulis dengan suatu harapan bahwa kesuksesan selalu ada pada diri kita semua. Amiin.

Penulis menyadari bahwa tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan oleh penulis. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis secara khusus, dan bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 20 April 2017

Penulis

Renita Aulia Yudhianti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI	
Kinerja karyawan	4
Sinisme Organisasi	5
Sinisme Organisasi dengan Kinerja karyawan	7
Hipotesa	9
METODE PENELITIAN	
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	10
Prosedur Penelitian dan Analisa Data Penelitian	11
HASIL PENELITIAN	12
DISKUSI	13
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	15
REFERENSI	16
LAMPIRAN	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian	12
Tabel 2. Deskripsi Kategori Sinisme Organisasi	12
Tabel 3. Deskripsi Kinerja Karyawan	12
Tabel. 4 Hasil Analisa Data	12



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Skala *Tryout* Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Skala <i>Try Out</i> Sinisme Organisasi	21
Skala <i>Try Out</i> Kinerja Karyawan	21

LAMPIRAN 2

Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas dan Realibilitas Sinisme Organisasi	25
Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan	25

LAMPIRAN 3

***Blue Print* Skala Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan**

<i>Blue print</i> skala sinisme organisasi	29
Skala sinisme organisasi	29
<i>Blue print</i> skala Kinerja Karyawan	30
Skala Kinerja Karyawan	31

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Penelitian Sinisme Organisasi	34
Tabulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan	37

LAMPIRAN 5

Analisa Data dari SPSS

Deskripsi Data	43
Uji Hipotesa	44

UJI ASUMSI

Normalitas Data	45
Linieritas	45

LAMPIRAN 6

Surat Perizinan Bukti Penelitian	47
--	----

HUBUNGAN SINISME ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PDAM LOMBOK TIMUR

Renita AuliaYudhianti

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

yudhianti@gmail.com

Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Tema tersebut penting untuk diteliti dengan subjek karyawan PDAM Lombok Timur agar tidak memiliki sikap yang bertentangan dan menghambat organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi seperti kurangnya transparansi dalam organisasi, adanya reaksi emosional dan sentimental, dan adanya perilaku yang negatif terhadap organisasi agar karyawan tidak mengalami sinisme organisasi. Tujuan penelitian ingin mengetahui hubungan antara sinisme organisasi dengan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Subyek penelitian yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 133 Pegawai PDAM Lombok Timur. Analisis menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara sinisme organisasi dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai p sebesar $0.000 < 0.05$.

Kata kunci : Sinisme organisasi, kinerja karyawan

Employee performance is the behavior of employees to contribute, either positively or negatively on the completion of organizational objectives. Themes is important to investigate the subject employee East Lombok Water that does not have an attitude that is contrary to and hamper government organizations to achieve organizational goals such as the lack of transparency in the organization, their emotional reactions and sentimental, and their negative behavior towards the organization so that employees do not experience cynicism organization , The aim of research want to know the relationship between cynicism organizational performance. This research is a quantitative correlation. The research subjects were included in this study as many as 133 East Lombok Water Employee. Analysis using Pearson product moment correlation. The results showed a significant negative correlation between cynicism organization with the employee's performance, as indicated by the p value of $0.000 < 0.05$

Keywords: Cynicism organizations, employee performance

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika tenaga kerja berhasil membawa kemajuan bagi organisasi/perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi tenaga kerja keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi/perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, (Mahardika Hamid dan ruhana, 2013).

Berdasarkan hal di atas organisasi/ perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan hasil yang baik pula oleh karena itu kinerja karyawan harus di tingkatkan sama halnya dengan perusahaan PDAM Lombok Timur yang melayani kebutuhan masyarakat khususnya air bersih yang merupakan salah satu kebutuhan primer bagi kehidupan manusia harus memiliki SDM dengan kinerja yang baik karena air merupakan satu-satunya benda di muka bumi ini yang tidak memiliki barang substitusi atau pengganti. Sementara kondisi tata air di Indonesia masih sangat memprihatinkan, yaitu mulai dari pengelolaan air bersih, pelayanan air bersih, proses pengolahan air, hingga ketersediaan air bersih dengan pesatnya perkembangan penduduk yang berpengaruh pada semakin besarnya kebutuhan air bersih. Menurut data jumlah penduduk di Kabupaten Lombok Timur tahun 2013 sebanyak 1.130.365 merupakan penduduk terbanyak dan terpadat di Provinsi NTB (Anonim, 2015).

Kinerja tenaga kerja melalui pelayanan PDAM terhadap penduduk secara administratif wilayah sebesar 20 %. Sedangkan penyediaan air minum non PDAM atau yang disediakan sendiri oleh masyarakat melalui PAMDES yaitu pengambilan air baku dari sumber seperti mata air dan didistribusikan dengan pipa jaringan untuk setiap rumah tangga. Di samping itu fasilitas dan jangkauan pelayanan air yang dapat diberikan oleh PDAM, menyebabkan beberapa wilayah di Kabupaten Lombok Timur belum mendapat layanan air minum sesuai kebutuhan.

Sementara ini usaha untuk mendapatkan layanan air minum dilakukan sendiri oleh masyarakat baik dengan sistem mengalirkan sendiri dari sumber mata air yang ada maupun dengan pemanfaatan air tanah melalui pembuatan sumur-sumur gali, namun demikian usaha ini menjadi kurang optimal baik ditinjau dari segi pemerataan pelayanan maupun intensitas aliran air ke rumah-rumah penduduk. Pada PDAM Lombok Timur menunjukkan adanya peningkatan produksi, distribusi dan penjualan air bersih setiap tahunnya, namun untuk tingkat kebocoran air yang terjadi masih tergolong tinggi yaitu sebesar 26% sehingga perlu adanya upaya penanganan lebih lanjut dari PDAM untuk menjaga kuantitas air yang tersedia bagi masyarakat, (Anonim, 2015).

Disebutkan pula, bahwa beberapa isu dan permasalahan yang berkaitan dengan air bersih di Kabupaten Lombok Timur dan kinerja karyawan pada PDAM Lombok Timur, antara lain : 1) Tingkat kehilangan air dari PDAM masih tinggi ($\pm 29,7\%$), 2) Sistem produksi belum beroperasi sesuai perencanaan penyediaan air minum; 3) Belum adanya zona-zona pelayanan yang secara detail memberikan gambaran potensi pasar air bersih, 4) Keinginan pemenuhan layanan baru masih bertolak belakang dengan banyaknya sarana

yang rusak, 5) Cakupan layanan PDAM masih rendah untuk tingkat kabupaten 6) Belum optimalnya peran serta masyarakat dalam pengelolaan air minum non PDAM. (7) Diklat dan kursus teknisi masih sangat jarang (8) Gaji masih relatif kecil (9) Sarana dan prasarana alat yang masih terbatas. (10) masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya (11) kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka (12) Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja (13) penerimaan karyawan kebanyakan tidak sesuai dengan kompetensi dan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan (14) tingkat kepatuhan pelanggan relatif kecil yaitu sekitar 70/80% .jadi masih terjadi tunggakan pembayaran air oleh pelanggan sekitar 20/30%.

Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kerja masih cukup rendah sebab masih terdapat banyak masalah terkait dengan penyediaan air bersih. Karena kinerja yang baik digambarkan sebagai perilaku individu yang dapat di ukur dan perilaku individu tersebut di gunakan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi (Faustyna, 2014). Dengan demikian maka kinerja tenaga kerja sangat penting bagi organisasi/perusahaan karena dapat meningkatkan hasil produksi atau hasil kinerja yang baik dari tenaga kerja.

Kinerja tenaga kerja sebagai penopang kehidupan organisasi/perusahaan supaya terus berjalan sebagaimana mestinya, namun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerjaseperti komunikasi karyawan, kompensasi, jam kerja, pelatihan, stres, motivasi, budaya organisasi yang baik, meningkatkan kepuasan kerja (Iqbal, Ijaz, Latif dan Mushtaq, 2015; Hassan, Aboazoum, Nimran, dan Musadieq, 2015).

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa besar motivasi karyawan dalam usaha mencapai standar yang ditetapkan organisasi. Selain usaha dan kemampuan serta sifat individu, dukungan dari lingkungan juga diperlukan untuk memperkuat perilaku kerja. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan secara manajemen ataupun dukungan langsung dari atasan atau supervisor yang dibentuk oleh lingkungan organisasi, (Satwika dan Himam, 2014). Degan demikian maka pandangan karyawan terhadap perusahaan dapa mempengaruhi motivasi karyawan. Seperti pandangan buruk (sinis) dari karyawan sering berdampak negatif terhadap hasil perilaku kerja, seperti karyawan yang tidak diinginkan seperti sering berfikir buruk tentang organisasi dan penyimpangan karyawan dari karyawan yang sinis, (Kudo, Sakuda dan Tsuru, 2016).

Tenaga kerja yang memiliki padangan buruk tentang organisasi/perusahaan akan memiliki dampak buruk terhadap perusahaan. Sinisme organisasi adalah suatu keyakinan atau pandangan negatif tentang organisasi, khususnya terkait kekuasaan yang bersifat merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan institusi, dan memandang rendahnya kemungkinan dari orang untuk memperoleh tujuan dengan cara yang etisKhan (2014). Lebih jauh dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki sinisme organisasi yang tinggi akan memiliki niat berhenti bekerja lebih tinggi karena karyawan merasa lebih stress saat bekerja.

Karyawan yang memiliki sinisme organisasi akan memiliki keyakinan bahwa organisasi tidak memiliki kejujuran dan akan selalu berusaha untuk menipu karyawan (Nair & Kamalanabhan, 2010). Ini adalah perasaan negatif individu, seperti gangguan, ketidakpuasan dan keputusan tentang staf dan organisasi (Ozler, Derya, dan Ceren,

2011). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bersikap sinis terhadap organisasi tempat ia bekerja maka akan berperilaku tidak mendukung kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan disebabkan karyawan yang memiliki keyakinan buruk dan ketidakpuasan terhadap perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki sifat sinisme organisasi yang tinggi maka yang terjadi akan menghasilkan kinerja yang buruk pula karena sinisme organisasi dapat didefinisikan sebagai kecurigaan yang buruk dari sifat manusia oleh karena itu jika kinerja karyawan memiliki sifat sinisme akan mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan suatu perusahaan tersebut karena kinerja yang baik akan dapat meningkatkan hasil produksi atau hasil kinerja yang baik dari tenaga kerja tersebut. Sinisme organisasi yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tersebut memiliki niat melakukan hal atau pekerjaan yang kurang baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah hubungan sinisme organisasi dengan kinerja karyawan pada PDAM lombok timur? adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sinisme organisasi dengan kinerja karyawan PDAM lombok timur. Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dalam bidang psikologi industry dan organisasi terkait dengan sinisme organisasi dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses tingkah laku individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan usaha yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. (Riniwati, 2011). Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Porter dan Lawler, (dalam Wibowo, 2011) kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.

Terkait dengan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses tingkah laku individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi dalam hal fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.

Dharma dalam Suwati (2013), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut, kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran dan tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Tohardi, dalam Indrajaya & Adnyani, 2013). Dalam hal ini Mangkunegara (2009) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : (1) faktor inividu yaitu individu memiliki integrasi yang antara psikis dan rohani. Ketika fisik dan psikis individu tersebut baik maka akan memunculkan konsentrasi yang baik pula. (2) faktor lingkungan organisasi, hal-hal ini dapat mempegaruhi kinerja organisasi ketika terdapat adanya uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek serta dinamis, peluang dalam berkarir serta fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Abdullah, 2014).

Aspek-aspek kinerja karyawan menurut Hasibuan dalam Fitriana (2016), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut: 1) Hasil kerja yaitu tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 2) Pengetahuan Pekerjaan yaitu karyawan mengetahui berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan ketepatan tugas yang diberikan perusahaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. 3) Inisiatif yaitu respon positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan ketepatan dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan, 4) Kecekatan yaitu setiap karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasannya. 5) Sikap yaitu setiap karyawan selalu menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. 6) Kedisiplinan yaitu setiap karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dimana semua pekerjaan perusahaan dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja.

Sinisme Organisasi

Sinisme Organisasi adalah suatu keyakinan atau pandangan negatif tentang organisasi, khususnya terkait kekuasaan yang bersifat merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan institusi, dan memandang rendahnya kemungkinan dari orang untuk memperoleh tujuan dengan cara yang etis (Khan, 2014). Sedangkan Nafei & Kaifi, (2013) mendefinisikan sinisme organisasi sebagai sikap umum atau spesifik kekecewaan, rasa tidak aman, putus asa, marah, ketidakpercayaan terhadap lembaga atau orang, kelompok dan ideologi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa sinisme organisasi merupakan kecurigaan yang buruk dari sifat manusia atau perasaan yang menghayati tindakan atau motif orang lain dengan rasa kecurigaan sehingga karyawan tidak percaya dengan karyawan dan organisasi.

Menurut Khan (2014) Sinisme organisasi adalah suatu pandangan negatif tentang organisasi, khususnya terkait kekuasaan yang bersifat merusak, rendahnya kepercayaan terhadap otoritas dan institusi, dan memandang rendahnya kemungkinan dari orang untuk memperoleh tujuan dengan cara yang etis. Sementara, Andersson dan Pelit (2014) mendefinisikan sinisme organisasi sebagai sikap umum atau spesifik kekecewaan, rasa tidak aman, putus asa, marah, ketidakpercayaan terhadap lembaga atau orang, kelompok dan ideologi.

Brandes dalam Shaharruddina dan Ahmad (2015) mendefinisikan sinisme organisasi adalah pandangan negatif karyawan terhadap organisasi yang terdiri dari tiga dimensi: 1) dimensi kognitif sinisme organisasi adalah keyakinan bahwa kurangnya kejujuran dan transparansi organisasi. 2) dimensi afektif sinisme organisasi mengacu pada reaksi emosional dan sentimental untuk organisasi. 3) dimensi perilaku sinisme organisasi mengacu pada kecenderungan negatif. Lebih lanjut, Delken (2014) sinisme organisasi sebagai sikap berarti bagian dari proses berpikir-tindakan yang dimulai pada keyakinan, dan mungkin berakhir dalam perilaku.

Teori dasar sinisme organisasi tidak tergantung pada satu teori, secara konseptual terkait dengan teori harapan, teori atribusi, teori sikap, teori pertukaran sosial, teori emosional dan teori motivasi sosial. Konsep sinisme organisasi adalah "sikap negatif dari individu sehubungan dengan organisasinya" dan hilangnya kejujuran dan integritas dalam organisasi (Kalagan, dalam Pelit, 2014). Penelitian ini berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Dean, Brandes, & Dharwadkar dalam (Pelit, 2014) yaitu : 1) Belief, tidak adanya integritas dan transparansi dalam organisasi 2) Affect, kecenderungan negatif terhadap organisasi 3) Behavior, kecenderungan untuk meremehkan dan perilaku kritis terhadap organisasi.

Untuk menentukan apakah sinisme organisasi ada atau tidak dalam perusahaan, sinisme organisasi dapat dilihat pada tiga dimensi. Tiga dimensi, sinisme organisasi yang termasuk sikap negatif dalam bentuk keyakinan/pandangan bahwa organisasi tidak memiliki integritas, mempengaruhi negatif/penolakan terhadap organisasi dan, kecenderungan perilaku meremehkan dan kritis terhadap organisasi (Kalagan and Guzeller, 2010; Pelit and Aydoğan, 2011).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap sinis organisasi adalah: berurusan dengan stres, perselisihan dengan organisasi harapan, kurangnya dukungan sosial dan pengakuan, tidak memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, distribusi tidak seimbang kekuasaan, dan kurangnya komunikasi (Nafei dan Kaifi, 2013).

Sinisme organisasi memiliki dampak, yang dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi, serta menyebabkan kerugian finansial dan moral yang rendah. Dengan demikian, meskipun ada kemungkinan untuk menyebutkan tentang hasil berbagai sinisme organisasi, seperti ketidakpuasan terhadap pekerjaan, menurunkan loyalitas kepada organisasi, mengurangi pada tingkat turnover karyawan, dan mengurangi kinerja organisasi, selain menyebabkan masalah emosional dalam organisasi, juga dapat menyebabkan masalah fisiologis penting pada karyawan, seperti hilang hari kerja karena sakit karyawan, berhenti dari pekerjaan, mengurangi kinerja (Pelit, 2014).

Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Dunia organisasi yang semakin maju menuntut semua anggota didalamnya untuk aktif berkembang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Organisasi Pemerintah dan pegawai perusahaan PDAM bertugas untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan keberlangsungan urusan pemerintahan. Produktivitas individu dalam bekerja membawa peran penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi.

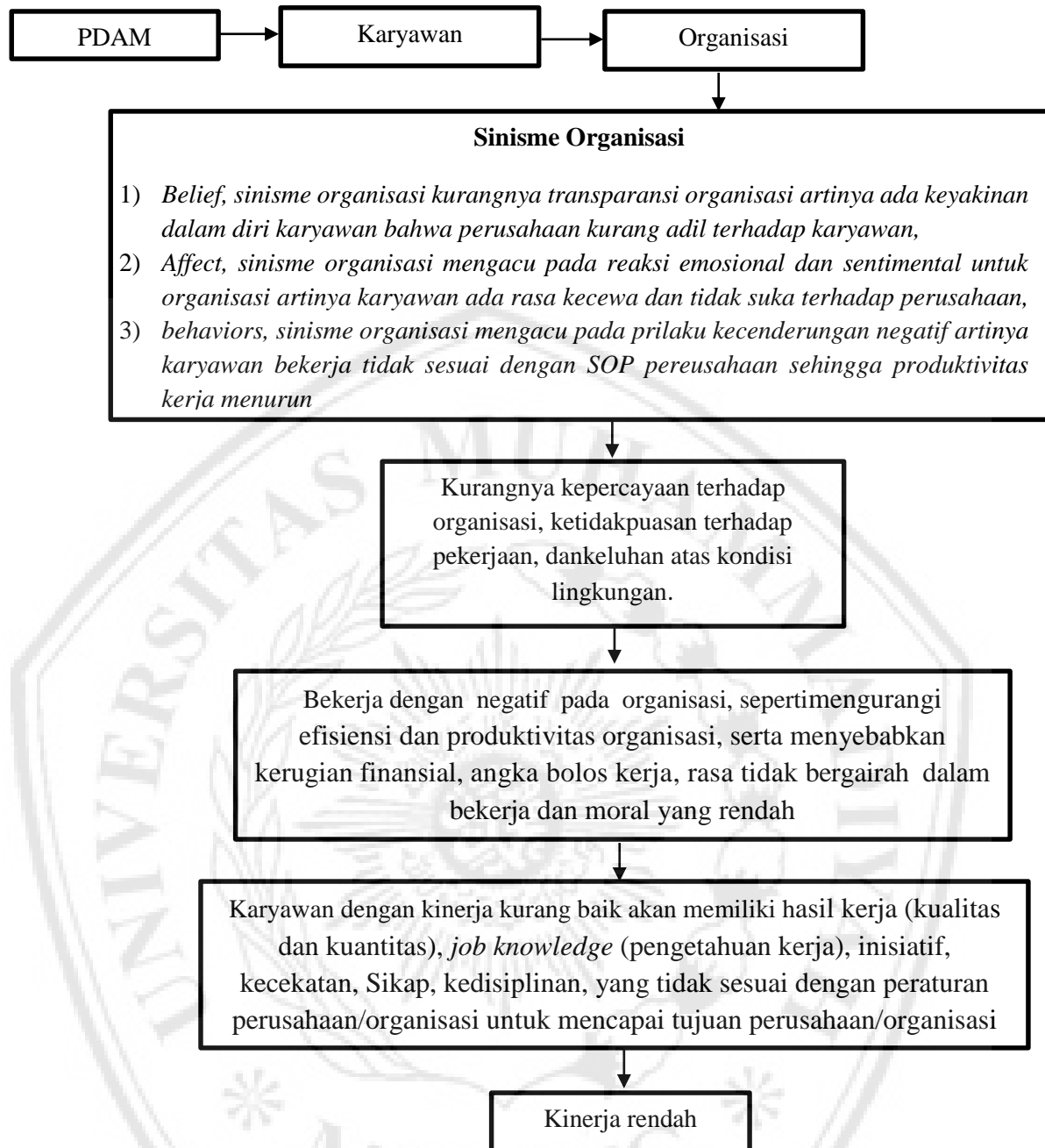
Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri 47 Tahun 1999 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum dijelaskan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum selanjutnya disingkat PDAM adalah perusahaan milik daerah Propinsi atau daerah Kabupaten dan atau daerah Kota. Sedangkan menurut Idris (2007) PDAM adalah satu-satunya perusahaan yang memonopoli produksi air minum secara masal. Oleh karena itu, perusahaan air minum harus selalu meningkatkan kinerjas agar kualitas air yang diproduksi sesuai dengan harapan pelanggan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Tohardi, dalam Indrajaya & Adnyani, 2013). Sinisme organisasi merupakan nilai terhadap lingkungan kerja yaitu organisasi yang dianggap negatif.

Tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik cenderung memiliki hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sebaliknya tenaga kerja yang memiliki kinerja yang buruk cenderung kurang hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang memiliki sinisme organisasi yang tinggi akan hilang kepercayaan terhadap organisasi, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan keluhan atas kondisi lingkungan. Kemudian akan memiliki dampak, yang dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi, serta menyebabkan kerugian finansial, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan moral yang rendah. Sehingga dengan demikian maka sinisme akan berdampak pada kinerja yang buruk karyawan karena karyawan memiliki pandangan yang kurang baik terhadap perusahaan atau organisasi.

Sedangkan karyawan yang memiliki sinisme yang rendah terhadap organisasi akan cenderung memiliki pandangan yang baik tentang perusahaan sehingga karyawan lebih efisien dan produktivitas organisasi, serta menambah keuntungan secara finansial dan moral yang baik di lingkungan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian maka karyawan akan memiliki hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis

Ada hubungan negatif sinisme organisasi dengan kinerja karyawan PDAM Lombok Timur. Artinya semakin tinggi sinisme organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah sinisme organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional untuk menguji ada atau tidaknya korelasi atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat (Sugiyono, 2014). Penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Subjek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan yaitu seluruh karyawan perusahaan PDAM lombok timur yaitu berkisar 133 Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi 133 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Variabel dan Intrumen Penelitian

Ada dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah hubungan sinisme organisasi dengan kinerja karyawan pdam lombok timur.

Sinisme organisasi. Sinisme organisasi adalah sikap yang bertentangan dan/atau menghambat organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi seperti kurangnya transparansi dalam organisasi, adanya reaksi emosional dan sentimental, dan adanya perilaku yang negatif terhadap organisasi. Instrument yang digunakan untuk mengukur sinisme organisasi yaitu dengan menggunakan skala sinisme organisasi yang dikembangkan oleh (Saputra, 2015). Skala sinisme organisasi mengacu pada tiga dimensi dari (Dean, Brandes, Dharwadker, 1998) yaitu, Belief, Affect dan Behavior. Contoh item "Saya melihat kurang adanya kepedulian terhadap sesama rekan kerja dalam perusahaan tempat saya bekerja".

Kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya guna mencapai tujuan dan memberikan kontribusi untuk perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan peneliti menggunakan skala kinerja karyawan yang di adaptasi dari Fitriana (2016), yang dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja menurut Hasibuan yang mencakup hal sebagai berikut : 1) Hasil kerja yaitu tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 2) Pengetahuan Pekerjaan yaitu karyawan mengetahui berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan ketepatan tugas yang diberikan perusahaan. 3) Inisiatif yaitu respon positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan ketepatan dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan, 4) Kecekatan yaitu setiap karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasannya. 5) Sikap yaitu setiap karyawan selalu menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. 6) Kedisiplinan yaitu setiap karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dimana semua pekerjaan perusahaan dikerjakan sesuai dengan

waktu yang ditetapkan, serta karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja. Contoh item “Saya mampu mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan”.

Skala sinisme organisasi indeks validitas item diantara 0.333-0.619 dan reliabilitas sebesar 0,924 yang terdiri dari 10 item, sedangkan skala kinerja indeks validitas item diantara 0.400-0.828 dan reliabilitas sebesar 0.924 yang terdiri dari 21 item. Skala tersebut berbentuk skala likert dimana terdiri dari 5 skor, yaitu (SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N= Netral, TS= Tidak Setuju dan STS = Sangat Tidak Setuju). Indeks validitas skala kinerja diantara 0.306-0.534 dan reliabilitas sebesar 0.873. Indeks validitas skala sinisme organisasi diantara 0.310-0.750 dan reliabilitas sebesar 0.860.

Prosedur dan Analisis data Penelitian

Pada penelitian ini pertama – tama melihat fenomena yang ada pada perusahaan atau organisasi. Setelah menemukan fenomena apa yang sedang terjadi, menentukan variabel penelitian, selanjutnya menyusun rancangan atau proposal penelitian kemudian menentukan dan menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sinisme organisasi dan kinerja karyawan. Setelah itu peneliti melakukan uji instrumen, yaitu skala sinisme organisasi dan kinerja karyawan. Lalu mendapatkan data uji coba dan menemukan item – item yang valid dan reliabel untuk dijadikan alat ukur penelitian.

Setelah kedua alat ukur siap untuk dilakukan uji coba maka peneliti melakukan try out yang di lakukan oada`tanggal 16-18 Maret 2017. Pada uji try out ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan realibilitas kedua skala. Tahap kedua yaitu pelaksanaan, setelah di lakukan try out, waktunya peneliti menyebarkan skala kepada 133 karyawan PDAM lombok timur . kegiatan penyebaran skala di lakukan pada tanggal 22-25 Maret 2017 penyebaran skala di lakukan di kantor induk, cabang dan unit –unit PDAM lombok timur tahap ketiga adalah analisa data dengan penggunaan perhitungan statistik metode analisa yang di gunakan yaitu teknik korelasi product momernt yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel X bebas dan variable Y terikat . tahap terakhir yaitu peneliti menulis laporan hasil penelitian yang berisi abstrak dan hasil penelitian dan kesimpulan dari sebuah penelitian tersebut.

Penelitian ini di analisis dengan menggunakan *statistical packages for social science* (SPSS) versi 22.00. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi *Product Pearson* pada *IBM Statistic*, untuk menguji seberapa besar hubungan antara sinisme organisasi dan kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data penelitian yang telah dilakukan, seperti yang diketahui bahwa penelitian dilakukan pada karyawan PDAM Lombok Timur, dengan jumlah subjek sebanyak 133 karyawan, hasil tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	115	86.5%
Perempuan	18	13.5%
Status Pekerja		
Honorar	22	16.5%
Tetap	111	83.5%

Berdasarkan hasil dari table 1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan, dan karyawan dengan status pekerja tetap lebih banyak dibandingkan karyawan dengan status honorar.

Tabel 2. Kategorisasi Sinisme Organisasi

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	26.96 - 45.54	45	33.8%
Sedang	45.55 - 64.14	78	58.6%
Tinggi	64.15 - 82.75	10	7.5%
Total		133	100%

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa tingkat sinisme organisasi di PDAM Lombok Timur berada pada tingkat sedang terhadap organisasi.

Tabel 3. Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	19.82 – 38.07	15	11.3%
Sedang	38.08 – 56.34	67	50.4%
Tinggi	56.35 – 74.62	38	28.6%
Total		133	100%

Berdasarkan hasil dari tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PDAM Lombok Timur berada pada tingkat sedang.

Tabel 4. Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Koefisiensi Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien korelasi (r)	-0.524
Koefisien determinasi (r ²)	0.274
Taraf kesalahan	0.05
P (nilai signifikansi)	0.000

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara sinisme organisasi dan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi sebesar -0.524 dan nilai $p = 0.000 < 0.05$. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi sinisme organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan, atau sebaliknya semakin tinggi rendah sinisme organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

DISKUSI

Hasil yang diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah adanya hubungan negatif yang signifikan antara sinisme organisasi dengan kinerja karyawan yang berarti adalah semakin tinggi tingkat sinisme organisasi semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah sinisme organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kontribusi sinisme organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai persentase sebesar 27,4% adapun 72.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor lain. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien (r^2) sebesar 0.274.

Hasil tersebut diatas yang menunjukkan bahwa sinisme organisasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sebab sinisme organisasi merupakan pandangan buruk terhadap organisasi yang di anggap kurang jujur. Dimensi yang berada disinisme organisasi saling berkaitan pertama pegawai PDAM Lombok Timur memiliki tingkat sinisme yang rendah, mereka memiliki keyakinan bahwa organisasi mempunyai integritas dan transparansi terhadap pegawai, sehingga pegawai memiliki pandangan yang baik terhadap organisasi, sehingga berdampak pada perilaku pegawai yang bekerja maksimal agar pegawai dipertahankan di organisasi atau perusahaan tetap berjalan sesuai dengan fungsinya.

Pegawai PDAM Lombok Timur yang memiliki tingkat sinisme tinggi akan memiliki perasaan negatif terhadap ketidakpuasan atas organisasi berkaitan dengan integritas dengan diragukan oleh pegawai dimana mereka beranggapan bahwa organisasi selalu berusaha menipu pegawai. Padahal pada kehidupan kerja seorang individu seharusnya memiliki fisik dan psikis yang baik sehingga mampu berkonsentrasi dan mengembangkan diri dalam organisasi kerja. Kondisi individu yang baik dapat meningkatkan iklim kerja, hubungan kerja yang dinamis sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan jauh lebih maksimal dan peluang berkarir dalam organisasi/ perusahaan tersebut.

Tingginya tingkat sinisme organisasi yang dimiliki oleh individu dapat menurunkan kinerja dalam melakukan kegiatan dalam organisasi/ perusahaan. Dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Yasin (2015), bahwa sinisme organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kepuasan karir dan kinerja individu dalam kehidupan. Pekerja yang lebih sinis terhadap organisasinya lebih tidak berantusias untuk berupaya melakukan tugas dan berinovasi pada pekerjaannya, kurang sukses terhadap pekerjaan, dan memiliki kualitas rendah dalam kehidupan di pekerjaan. Bilamana individu memiliki sinisme yang tinggi terhadap organisasinya maka akan sangat berdampak buruk karena dapat menjadi tidak efektif dalam produktifitas kerja yang tidak hanya berdampak pada kerugian material dalam organisasi.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa hasil penelitian ini terdapat hubungan negatif Pegawai PDAM Lombok Timur banyak individu yang memiliki sinisme yang rendah. Namun kinerja Pegawai PDAM Lombok Timur banyak yang memiliki kinerja yang tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai merasa perusahaan jujur dan puas terhadap system yang ada di PDAM Lombok Timur. Hal tersebut tentu dipengaruhi oleh banyak faktor karena sinisme organisasi hanya memberikan sumbangsi 27.4%, faktor lain seperti disipin kerja, komitmen, kompensasi, iklim organisasi dan disipin kerja hal ini akan dibahas lebih dalam pada paragraf berikutnya.

Nafei (2013), dalam penelitiannya menemukan dengan tingkat sinisme organisasi yang meningkat maka berdampak pada kepuasan kerja yang menurun sehingga dapat menimbulkan emosi negatif yang kuat pada pekerja. Sinisme organisasi dapat muncul berdasarkan pengalaman kerja individu serta proses evaluasi dan dianggap dapat menular pada pekerja lain. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dalam perusahaan dapat sangat berpengaruh pada kinerja yang ditampilkan karyawan, karena dapat mengacu pada perilaku negatif dalam lingkungan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pegawai PDAM Lombok Timur di indikasikan memiliki rasa puas yang tinggi terhadap sesuatu yang diberikan oleh perusahaan yaitu PDAM Lombok Timur. Dengan demikian maka Pegawai PDAM Lombok Timur lebih banyak yang memiliki kinerja yang tinggi untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah. Meskipun dengan kinerja yang cukup tinggi perlu dilakukan evaluasi bagi mereka yang bekerja kurang maksimal bagi perusahaan terkait dengan potensi, skill dan pengetahuan.

Tekin & Bekuk (2015), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa sinisme organisasi sebagian besar terjadi dalam dimensi kognitif dimana karyawan tersebut tidak mampu

dalam mengendalikan pikiran negatifnya terhadap perusahaan, sedangkan dalam dimensi afektif merupakan ketidak mampuan menjaga komitmen berkelanjutan pada perusahaan. Pada dimensi ini, karyawan yang menunjukkan komitmen berkelanjutan terhadap perusahaan biasanya hanya terpaku pada sedikitnya peluang kesempatan kerja pada tempat lain dan beberapa diantaranya adalah karena kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan keuangan sehingga mereka tidak keluar dari perusahaan tersebut.

Dari hal tersebut Pegawai PDAM Lombok Timur yang memiliki pandangan yang baik pada perusahaan akan menjaga komitmennya untuk terus memajukan dan memaksimalkan fungsi perusahaan. Pegawai PDAM Lombok Timur akan berperilaku loyal terhadap perusahaan yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki motivasi untuk tetap bertahan di perusahaan.

Sinisme organisasi dapat pula mengacu pada reaksi emosional dan berdampak pada penurunan komitmen kerja karyawan dimana berhubungan dengan besarnya keinginan karyawan untuk tidak keluar pada suatu organisasi/ perusahaan. Saat karyawan mengalami penurunan komitmen kerja akan berpengaruh kepada kontribusi, kualitas serta kuantitas yang diberikan seorang karyawan pada perusahaan. Seperti halnya tidak terselesaikannya tugas, tidak mampu memahami secara jelas tugas dan pekerjaan yang seharusnya menjadi pekerjaannya sehingga menurunnya kinerja yang ditampilkan.

Dijelaskan pula bahwa individu dengan sinisme organisasi saat bekerja dalam perusahaan menunjukkan sikap kurangnya kejujuran dan integritas, tidak memiliki nilai dan tujuan dalam berorganisasi, serta menunjukkan sikap tidak tertarik dalam melibatkan diri pada perusahaan. Sikap yang timbul pada individu sinisme organisasi dapat menimbulkan masalah fisiologis seperti membolos kerja, mangkir dalam tugas hingga keinginan yang kuat untuk keluar dari pekerjaan, sehingga menyebabkan *turn over* pada perusahaan.

Secara keseluruhan Ozler (2011), menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami sinisme organisasi namun tetap memilih untuk bertahan dengan berbagai alasan akan mengalami kelelahan yang menyebabkan pada keputusan untuk berhenti. Dengan kata lain, sinisme organisasi dapat menyebabkan karyawan pada perusahaan tersebut pun habis. Maka dari hal tersebut diperlukan bagi para atasan/ manager perusahaan mengupayakan kinerja karyawan dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi sinisme terhadap organisasi.

Hal tersebut memiliki arti bahwa Pegawai PDAM Lombok Timur yang memiliki sinisme organisasi yang tinggi akan mengundurkan diri dari perusahaan, bisa disebabkan karena karyawan merasa kurang nyaman dengan keadaan di perusahaan. Dengan keadaan tersebut tentu karyawan cenderung akan memiliki kinerja yang rendah. Namun keadaan yang ada perusahaan PDAM Lombok Timur menunjukkan bahwa pegawainya memiliki kinerja yang cukup tinggi dibandingkan yang rendah.

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa 72.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Tobing (2009) menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, seorang karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahangggamu dan Mandey (2014) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kerja karyawan, seorang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya individu akan

berkerja secara maksimal agar bisa tetap bertahan diperusahaan tersebut, namun berbeda dengan karyawan yang kurang memiliki komitmen maka karyawan cenderung bekerja kurang maksimal. Dari beberapa hasil penelitian tersebut masih banyak faktor lagi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, peran pemimpin dan pelatihan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara sinisme organisasi dengan kinerja karyawan PDAM Lombok Timur dengan koefisien korelasi (r) sebesar -0.524 dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$. Hal ini berarti semakin tinggi sinisme organisasi maka akan semakin rendah kinerja dari karyawan tersebut, semakin rendah sinisme

organisasi maka akan semakin tinggi kinerja dari karyawan tersebut. Adapun sumbangan efektif dari sinisme organisasi sebesar 27.4% sedangkan sisanya 72.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu diharapkan kepada kepala PDAM Lombok Timur maupun kepala bagian, & kepala bidang instansi pemerintahan diharapkan lebih memerhatikan para pegawai agar lebih bisa meningkatkan kinerja pada organisasi, guna memberikan suatu pelayanan yang maksimal kepada masyarakat terkait dengan penyediaan air bersih khususnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang sama dan juga bisa melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya, atau mengganti dengan variabel lain seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education sector of Pakistan. *Internasional journal of scientific and research publication*. (2), 8-9.

Colquitt, J. A. LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York.

Dayakisni, T. (2015). *Hubungan sinisme sosial dengan sikap remaja terhadap korupsi, seminar psikologi & kemanusiaan*. Psychology Forum UMM.

Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23. (2), 341-352

Delken. M., (2014) *Organizational cynicism: A study among call centers; A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Economics University of Maastricht.*

Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. 14, (1), 49-63

Fitriana. S. F. (2016). *Persepsi kinerja karyawan ditinjau dari locus of control. skripsi psikologi*. Universitas Muhammadiyah Malang

Hamid, Z., Zolfa. H., & Zahra K. A. (2014). Identifying and prioritizing organizational cynicism constituents and indices. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*. 40 (3). 45-56

Hasibuan, Malayu.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hassan. Aboazoum, Nimra, U. & Musadieg, M. A. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *Journal of Business and Management*, 17, (2), 42-49

Idris, Adam, 2007. *Kinerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Malang: CV. Sofa Mandiri.

Indrajaya, A. & Adnyani, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hitakara Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2, (4), 410-421.

Iqbal, A. Ijaz, M. Latif, F. & Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting The Employee's Performance: A Case Study Of Banking Sector In Pakistan. *Journal of Business and Social Sciences*. 4. (8), 309 – 318.

Khan. M. A., (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 8. (1). 1-12

Kudo, F. T. Sakuda, K. H. & Tsuru, G. K. (2016). Mediating organizational cynicism: exploring the role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4, (12), 678-684

Mahardhika, R. Hamid, D. & Ruhana, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survei karyawan pada pt. axa financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal administrasi bisnis*, 1, (1). 1-10.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama

Nafei, W. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt. *Published by Canadian Center of Science and Education. International Business Research*; 6, (7).

Nafei, W. (2015). *The Effects of Job Embeddedness on Organizational Cynicism and Employee Performance: A Study on Sadat City University*.

Nair, P., & Kamalanabhan, J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of indian managers: the moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3, (1), 4-29.

Riniwati. (2011) *mendongkrak motivasi dan kinerja pendekatan pemberdayaan SDM.Malang : Ub Press*.

Rush, M. & Althoff, P. (2003). *Pengantar Sosiologi Politik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ozlem. O., Cuma. S., Ahmet. K., Mahmet. T., Gulsum. E. 2014. Organizational stress, organizational cynicism, organizational revenge, intention to quit: a study on research assistants. *The Macrotheme Review A Multidiciplinary Journal of Global Macro Trends*. 3, (8). 89-98

Ozler, E., Derya, A., & Ceren, A. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1, (4), 26-38.

Pelit. E., (2014). The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism: A Study on Hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*. 4. (1).

Sahangggamu, P. M. & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank perkreditan rakyat dana raya. *Jurnal EMBA*, 2, (4), 514-523

Saputra, R. (2015). *Hubungan sinisme organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil*. Skripsi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang

Shaharruddina, S. & Ahmad, F. (2015). The influence of job autonomy on organizational cynicism: the reliability test. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2, (11), 91-100

Satwika, P. A. & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*. 41, (2), 205 – 217

Sonnetag, Sabine and Frese, Michael. (2002). Perfomance concept and perfomance theory. *Psychological management of individual perfomance*. 15-16.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*: CV.AlvaBeta, Bandung

Tekin, I. C., & Beduk, A., (2015). A study on measuring public and private hospital employees' organizational commitment and organizational cynicism levels: the case of konya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*. 2, (2), 1-15.

Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan nusantara iii di sumatera utara, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, (1), 31-37

Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9, (2), 568-582.

Welbourne, Theresa M., Johnson, Diane E., Erez & Amir. (1997). The role-based performance scale : validity analysis of a theory- based measure. *Role –based performance Scale*. (30). 234-245





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Skala *Tryout* Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Skala *Tryout* Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Skala *Try Out* Sinisme Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melihat kurang adanya kepedulian terhadap sesama rekan kerja dalam perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa jengkel bila perusahaan tidak memperhatikan pendapat saya					
3	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan terpaksa.					
4	Saya senang melihat rekan-rekan dalam perusahaan saya giat bekerja					
5	Saya tersinggung apabila dalam suatu pekerjaan saya tidak dilibatkan					
6	Saya melakukan suatu pekerjaan yang diperintahkan kepada saya dengan tulus.					
7	Saya tidak akan marah ketika upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya mengkritik atas praktik, kebijakan perusahaan saya kepada orang-orang di luar perusahaan					
9	Penghargaan yang diberikan perusahaan saya tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
10	Jika perusahaan merencanakan suatu pekerjaan yang akan dilakukan, maka saya pun tidak perduli apakah itu akan dikerjakan atau tidak					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu					
12	Peran saya sangat dibutuhkan oleh perusahaan tempat saya bekerja					

Skala *Try Out* Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
2	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan saya				
3	Saya merasa kurang percaya diri saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
4	Dalam bekerja saya tidak pernah memikirkan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan				
5	Di tempat saya bekerja, saya bekerja dengan lebih keras dari pada karyawan yang lain				
6	Saya merasa malas menghadapi pekerjaan yang sangat sulit				
7	Saya merasa tenang-tenang saja ketika target yang ditentukan perusahaan tidak terpenuhi				
8	Sesulit apapun tugas yang diberikan oleh atasan saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
9	Saya tidak tahu mana yang saya prioritaskan dalam mengerjakan tugas saya				
10	Selama ini saya bekerja dengan bakat dan minat saya				
11	Saya tidak langsung mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan saya				
12	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga				
13	Saya sulit untuk menyesuaikan diri di lingkungan kerja				
14	Saya perlu di bimbing terlebih dahulu untuk mengerjakan suatu tugas dalam bekerja.				
15	Saya mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran saya saat bekerja.				
16	Saat menemui kesulitan dalam pekerjaan, saya akan memberikan tugas tersebut kepada orang yang lebih mampu				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
17	Saya tahu apa yang harus dikerjakan sesuai tugas yang diberikan				
18	Saya tidak pernah bolos kerja tanpa keterangan				
19	Di tempat saya bekerja sesama pegawai tidak menghormati hak – hak pribadi masing - masing				
20	Saya sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang pasti				
21	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya				
22	Saya selalu mengeluh saat pekerjaan saya tidak kunjung selesai				
23	Saya akan bekerja dengan giat agar mutu produk yang dihasilkan di tempat saya bekerja tetap terjaga				
24	Saya tidak pernah memberikan tugas kerja yang saya miliki kepada rekan kerja lainnya				
25	Jika tidak ada pengawas saat bekerja, terkadang saya melanggar peraturan perusahaan yang menguntungkan saya				
26	Saat bekerja saya merasa kerja saya paling buruk diantara rekan kerja lainnya				
27	Saya mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja				
28	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
29	Sebenarnya keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
30	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan				
31	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditentukan perusahaan dalam bentuk apapun				
32	Saya mampu tiba ditempat kerja dengan tepat waktu				
33	Saya sering terlambat saat berangkat bekerja				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
34	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbina dengan baik				



LAMPIRAN 2**Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas dan Reliabilitas Instrumen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	24.02	25.203	.499	.853
B2	23.93	24.979	.574	.847
B3	24.27	23.995	.750	.835
B4	24.30	23.807	.675	.839
B5	23.75	26.394	.310	.867
B6	24.43	25.911	.413	.858
B7	24.03	26.202	.399	.859
B8	23.95	25.235	.614	.845
B9	23.98	27.339	.350	.860
B10	24.20	24.671	.652	.842
B11	24.20	24.231	.721	.837
B12	24.23	25.707	.564	.848

Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	95.217	102.173	.528	.861
A2	95.217	102.613	.520	.861
A3	95.217	102.681	.513	.861
A4	95.350	102.435	.472	.861
A5	95.433	102.995	.384	.863
A6	95.367	103.795	.318	.864
A7	95.300	102.247	.214	.862
A8	95.533	104.456	.453	.867
A9	95.567	103.131	.312	.865
A10	95.533	105.067	.191	.868
A11	95.450	103.981	.291	.865
A12	95.217	101.630	.457	.861
A13	95.583	104.044	.270	.866
A14	95.450	103.065	.357	.864
A15	95.333	103.073	.371	.863
A16	95.717	104.884	.210	.867
A17	95.500	101.475	.396	.863
A18	95.350	102.774	.403	.863

A19	95.617	102.173	.315	.865
A20	95.183	103.305	.314	.865
A21	95.483	108.254	-.013	.873
A22	95.617	100.918	.497	.860
A23	95.367	102.440	.337	.864
A24	95.583	100.959	.437	.862
A25	95.517	101.135	.441	.862
A26	95.483	101.779	.497	.861
A27	95.267	103.216	.362	.864
A8_A	95.400	103.092	.390	.863
A29	95.400	104.312	.349	.864
A30	95.483	101.881	.489	.861
A31	95.500	101.000	.402	.863
A32	95.233	100.995	.556	.859
A33	95.517	100.898	.472	.861
A34	95.467	100.423	.488	.860

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	78.617	81.834	.534	.867
A2	78.617	82.206	.528	.867
A3	78.617	82.613	.485	.868
A4	78.750	81.818	.499	.867
A5	78.833	82.446	.397	.870
A6	78.767	83.402	.312	.872
A8	78.700	82.078	.441	.869
A9	78.967	82.575	.322	.872
A12	78.617	81.969	.409	.869
A14	78.850	82.536	.367	.870
A15	78.733	82.707	.369	.870
A17	78.900	81.075	.407	.869
A18	78.750	82.699	.378	.870
A19	79.017	81.983	.306	.873
A20	78.583	82.722	.325	.872
A22	79.017	80.661	.504	.867
A23	78.767	81.877	.352	.871
A24	78.983	80.186	.480	.867
A25	78.917	80.620	.464	.868
A26	78.883	81.359	.512	.867
A27	78.667	83.175	.331	.871
A28	78.800	83.180	.348	.871
A29	78.800	83.925	.336	.871
A30	78.883	81.630	.487	.867

A31	78.900	80.871	.397	.870
A32	78.633	81.355	.509	.867
A33	78.917	80.620	.480	.867
A34	78.867	79.880	.519	.866



LAMPIRAN 3

Blue Print Skala Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan



Blue Print Skala Sinisme Organisasi dan Kinerja Karyawan

Blue print skala sinisme organisasi

No	Dimensi	F	UF	Jumlah
1	(Belief), keyakinan sinisme organisasi adalah keyakinan bahwa kurangnya kejujuran dan transparansi organisasi	1, 8, 9, 10		4
2	(Affect), afektif sinisme organisasi mengacu pada reaksi emosional dan sentimental untuk organisasi.	2, 5	4, 7	4
3	(Behavior), perilaku sinisme organisasi mengacu pada perilaku kecenderungan negatif, meremehkan dan kritis terhadap organisasi.	3	6, 11, 12	4
	Jumlah	7	5	12

Skala sinisme organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melihat kurang adanya kepedulian terhadap sesama rekan kerja dalam perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa jengkel bila perusahaan tidak memperhatikan pendapat saya					
3	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan terpaksa.					
4	Saya senang melihat rekan-rekan dalam perusahaan saya giat bekerja					
5	Saya tersinggung apabila dalam suatu pekerjaan saya tidak dilibatkan					
6	Saya melakukan suatu pekerjaan yang diperintahkan kepada saya dengan tulus.					
7	Saya tidak akan marah ketika upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					

8	Saya mengkritik atas praktik, kebijakan perusahaan saya kepada orang-orang di luar perusahaan					
9	Penghargaan yang diberikan perusahaan saya tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.					
10	Jika perusahaan merencanakan suatu pekerjaan yang akan dilakukan, maka saya pun tidak peduli apakah itu akan dikerjakan atau tidak					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu					
12	Peran saya sangat dibutuhkan oleh perusahaan tempat saya bekerja					

Blue print skala Kinerja Karyawan

NO	Aspek	Indikator	Item		Jumlah	Persentase
			F	UF		
1.	Hasil kerja	Tercapainya kualitas dan kuantitas sesuai dengan hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan.	1, 12, 23	4, 7, 9	6	16,66 %
2.	Pengetahuan Pekerjaan	Pengetahuan dimana karyawan mengetahui berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan berdasarkan ketepatan tugas yang diberikan perusahaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.	10, 17,	14, 29	4	16,66 %
3.	Inisiatif	Positif karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sesuai dengan				

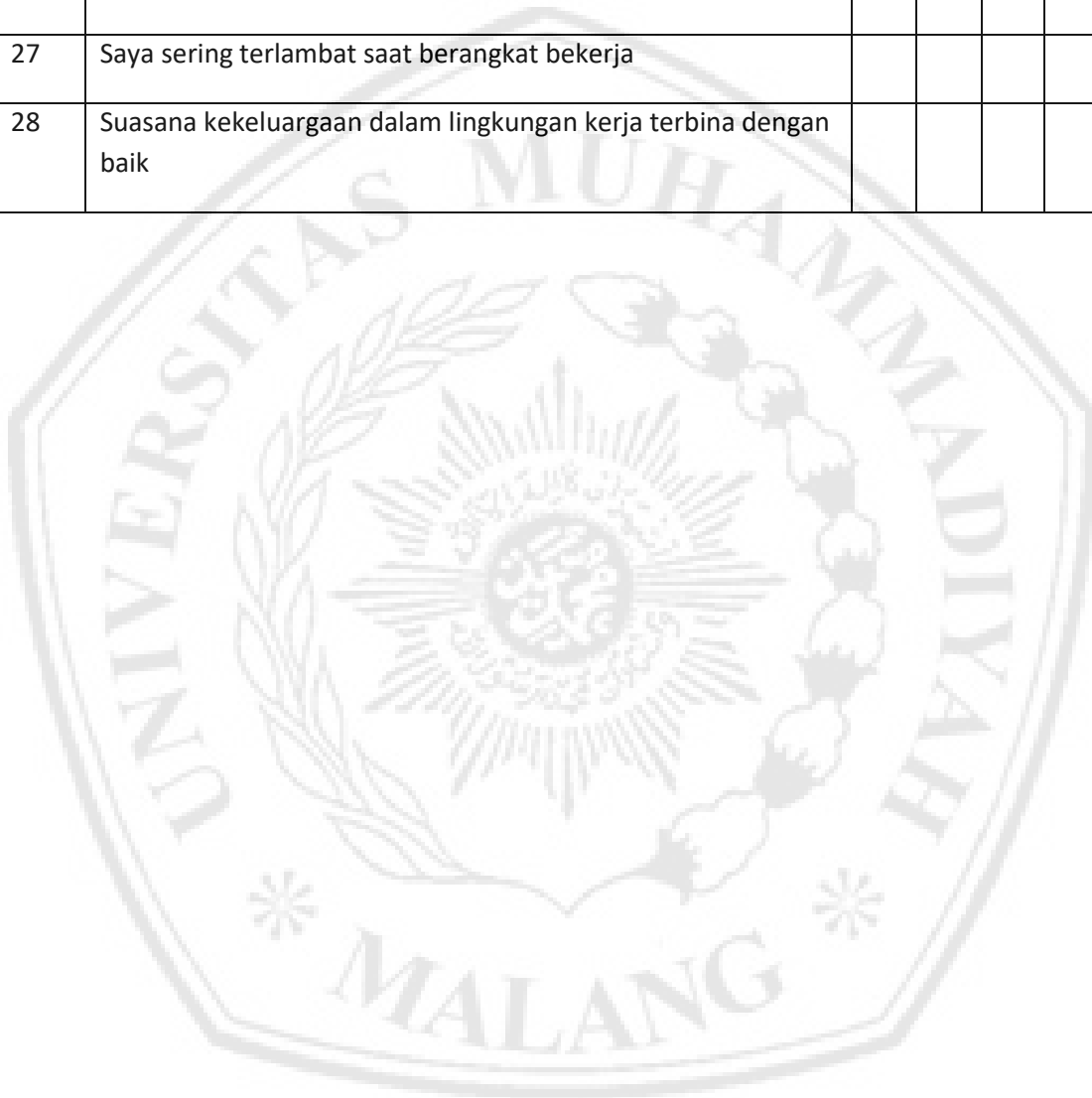
		ketepatan dan dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan	2, 5, 15	3, 22, 26	8	22,22 %
4.	Kecekatan	setiap karyawan langsung mengerjakan pekerjaan setelah diberikan tugas oleh atasannya.	21, 24, 8	11,16, 6	6	16,66 %
5.	Sikap	setiap karyawan selalu menjaga sikap di lingkungan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	27, 31, 34	13, 19, 25	6	16,6 %
6.	Kedisiplinan	setiap karyawan disiplin dalam melakukan pekerjaan dimana semua pekerjaan perusahaan dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta karyawan berusaha tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja.	28, 32, 18	30, 33, 20	6	16,6 %
	TOTAL		17	17	34	100 %

Skala Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan				
2	Saya tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan saya				
3	Saya merasa kurang percaya diri saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
4	Dalam bekerja saya tidak pernah memikirkan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan				
5	Di tempat saya bekerja, saya bekerja dengan lebih keras dari pada karyawan yang lain				
6	Saya merasa malas menghadapi pekerjaan yang sangat sulit				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
7	Sesulit apapun tugas yang diberikan oleh atasan saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
8	Saya tidak tahu mana yang saya prioritaskan dalam mengerjakan tugas saya				
9	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga				
10	Saya perlu di bimbing terlebih dahulu untuk mengerjakan suatu tugas dalam bekerja.				
11	Saya mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran saya saat bekerja.				
12	Saya tahu apa yang harus dikerjakan sesuai tugas yang diberikan				
13	Saya tidak pernah bolos kerja tanpa keterangan				
14	Di tempat saya bekerja sesama pegawai tidak menghormati hak – hak pribadi masing - masing				
15	Saya sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang pasti				
16	Saya selalu mengeluh saat pekerjaan saya tidak kunjung selesai				
17	Saya akan bekerja dengan giat agar mutu produk yang dihasilkan di tempat saya bekerja tetap terjamin				
18	Saya tidak pernah memberikan tugas kerja yang saya miliki kepada rekan kerja lainnya				
19	Jika tidak ada pengawas saat bekerja, terkadang saya melanggar peraturan perusahaan yang menguntungkan saya				
20	Saat bekerja saya merasa kerja saya paling buruk diantara rekan kerja lainnya				
21	Saya mampu menyesuaikan diri di lingkungan kerja				
22	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
23	Sebenarnya keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya				

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
24	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan				
25	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditentukan perusahaan dalam bentuk apapun				
26	Saya mampu tiba ditempat kerja dengan tepat waktu				
27	Saya sering terlambat saat berangkat bekerja				
28	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbina dengan baik				



LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Penelitian



[illegible]

19	MOH. NASIR	L	49	21 Thn	Kacab. Sakra	Tetap	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	23
20	LALU SARJANA	L	51	22 Thn	Kasir Pos Sukamulia	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
21	SOFYAN KHAIRI	L	53	23 Thn	Kabag. Pro./Transdit	Tetap	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	22
22	MUHADI	L	48	25 Thn	Penagihan Cab. Sakra	Tetap	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	26
23	KUSITAH	P	49	25 Thn	Staf Penagihan	Tetap	1	4	1	2	3	2	4	3	2	1	2	2	27
24	LALU SUPARDI	L	50	22 Thn	Kasi Meer Segel	Tetap	3	1	4	3	4	1	3	2	2	2	2	2	29
25	MOH. YAMIN	L	49	18 Thn	Staf Peralatan	Tetap	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	27
26	MUSTAKIM MUYADI	L	43	20 Thn	Kasi Rekening	Tetap	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	26
27	M. KADARUSMAN	L	48	18 Thn	Kasi Penagihan	Tetap	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	26
28	SUMARTIAH	P	56	22 Thn	Kasi Personalia	Tetap	2	1	3	3	4	2	3	2	2	2	1	1	26

29	LALU HERI JOMI SUSANTO	L	42	18 Thn	Kasi Kas	Tetap	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	25
30	I NY. SATRIA WIDJAYA	L	45	17 Thn	Kacab. Keruak	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	24
31	MAWARUDIN	L	47	20 Thn	Kasi Teknik	Tetap	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	24
32	ABDUL HALIL	L	56	27 Thn	Kasi Teknik	Tetap	4	3	2	1	4	1	4	1	2	2	2	2	28
33	MUHAMAD NAZRI	L	38	14 Thn	Kasi Akuntansi	Tetap	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	22
34	ABDUL MUID	L	47	21 Thn	Kasir Unit Suela	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
35	SATIRUDIN	L	47	21 Thn	Kasir Korleko	Tetap	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	21
36	ABD. MA'AD	L	-	-	PM	Honor er	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
37	L. SONY PUTRA	L			Tehnik	Honor er	2	3	1	1	3	1	2	3	3	2	2	2	25
38	HAYYUL IN'AM	L			Penjaga Reservoar	Honor er	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25

[illegible]

49	MULIATI, S.AP	P	43	09 Thn	Staf Adm. Peralatan	Tetap	4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	21
50	MUHAMAD HUSNI	L	54	09 Thn	Kasir Cab. Keruak	Tetap	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	30
51	HASMADI	L	42	09 Thn	Kasi Gudang	Tetap	2	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	1	29
52	RUSMIN NURYADIN	L	47	21 Thn	Ka. Unit Terara	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
53	FATHURRAHMAN	L	53	20 Thn	Staf Tehnik	Tetap	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	21
54	FAHRURROZI	L	56	30 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	27
55	TAUFIKRI	L	53	29 Thn	Kasir Unit aikmel	Tetap	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	26
56	MOH. RIDWAN	L	51	25 Thn	Staf Tehnik	Tetap	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	26
57	H. IRLAN	L	50	27 Thn	Staf Penagihan	Tetap	2	2	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	24
58	ISKANDAR SABOE	L	53	30 Thn	Staf Sudang	Tetap	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	23

59	SA'UN	L	55	23 Thn	Staf Penagihan	Tetap	1	2	4	1	2	1	2	2	3	1	2	2	23
60	SAFI'I	L	45	23 Thn	Kasir cCab. Sambelia	Tetap	2	2	1	2	4	1	2	2	3	2	2	3	26
61	SAHRIM	L	53	18 Thn	Sopir	Tetap	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	24
62	MUSRIPUN	L	49	23 Thn	Operator	Tetap	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	27
63	AYATULLAH AL ASYARI	P	37		Kasir	Honor er	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	27
64	MUH. SAHIDIN	L	41	16 Thn	Staf Penagihan	Tetap	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	29
65	SUKNI	L	45	09 Thn	Pembc. Meter Sambelia.	Tetap	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	28
66	HILMAN	L	-	-	Pembaca Meter	Honor er	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	28
67	WILDAN HASAN	L	47	11 Thn	Pem. Meter Cabang	Tetap	4	3	2	4	2	2	1	3	2	1	3	2	29
68	FARIED JANWARDIE	L	22		Pembaca Meter	Honor er	4	4	3	1	4	1	1	3	2	1	3	1	28

69	MUH. IDRUS	L	-		Penjaga Sumber	Honor er	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	27
70	MUHIBBIN	L	40	12 Thn	Staf Kebersihan &RT	Tetap	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	24
71	M. ZAKARIA	L	37	09 Thn	Kasir Cab. Sikur	Tetap	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	22
72	JUNAIDI AMRI	L	39	06 Thn	Satpam	Tetap	1	1	2	2	3	1	2	4	2	1	1	2	22
73	HAMZANWADI	L	40	06 Thn	Satpam	Tetap	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	24
74	AHYAN	L	42	06 Thn	Operator Aikmel	Tetap	4	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	26
75	SAIBATUL HAMDI, SE	L	37	06 Thn	Staf Akuntansi	Tetap	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24
76	ABDUL WAHID	L	41	06 Thn	Staf Produksi	Tetap	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	31
77	SOSI ELMY WENY, SH	P	36	06 Thn	Staf Kas	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
78	YULIATIN	P	34	06 Thn	Staf Keuangan	Tetap	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	21

79	MAWARDI	L	47	06 Thn	PM. Unit Terara	Tetap	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	25
80	M. SYAZLI RACMAN	L	35	06 Thn	Kasir Cab. Sukamulia	Tetap	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
81	HAERUL IRWANDI	L	34	06 Thn	Kasir Unit Terara	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
82	WIDYA HERLINA	P	35	06 Thn	Staf Keunagan	Tetap	2	3	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	25
83	JUHAENI IDRIS, ST	P	40	06 Thn	Kasi Survey & Design	Tetap	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	29
84	HAMDUN SULHAN JAUHAR	L	44	04 Thn	Staf Gudang	Tetap	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	32
85	EKO PRASETYO YUDIANTO	L	29	06 Thn	Staf Transdit	Tetap	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	28
86	FANDIYANSYAH	L	31	06 Thn	Staf Rekening	Tetap	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	26
87	ABDUSSYAKUR, SE	L	39	04 Thn	Staf Keuangan	Tetap	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	27
88	LALU MALIKI	L	50	04 Thn	Pm/Penagihan	Tetap	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	22

89	KHAIRIN SILM	L	30	04 Thn	Staf Rekenig	Tetap	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	26
90	LALU MASBAN IDRIS	L	44	04 Thn	Kasir Unit Jerowaru	Tetap	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	29
91	SATIRAH	P	-			Honor er	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	27
92	GITA YULISMA, A. Md	P	34	04 Thn	Kasir Cab. Selong	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
93	S. SABRINA LARASATY, SH	P	29	04 Thn	Staf Umum&Personil	Tetap	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	30
94	SUPRIADI	L	34		Staf RT	Honor er	1	2	1	2	4	2	2	3	1	2	1	2	23
95	DEBBY CHINTYA DEWI	P	34		Staf Umum	Honor er	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	22
96	KUSAYI	L	-		Penj. Workhsop	Honor er	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	24
97	L. EKA SATRIYADI RAHARJA, S.M	L	-		Staf Langganan	Honor er	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	27
98	KHAIRUL ANAM	L	41	04 Thn	PM.Cab. Keruak/Penagihan	Tetap	1	4	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	28

99	MOH. AHLAN	L	40	04 Thn	Kasir Cab. Sakra	Tetap	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27
100	SARTINI, S.Pi	P	30	01 Thn	Staf Perencana Teknik	Tetap	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	33
101	FATURANDY RAHMAN, ST	L	-		Staf. Perencana Teknik	Honor er	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
102	ENY SWASTATI, S.Pi	P	43	01 Thn	Staf Perencana Teknik	Tetap	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	25
103	ZAINUL UMAM	L	34	01 Thn	Staf Transdit	Tetap	4	2	1	1	2	1	4	1	2	2	2	3	25
104	SETIADI	L	68	01 Thn	Pembaca Sumber	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
105	WIRASANDI	L	37	12 Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	28
106	SAPOAN	L	32	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	32
107	RISMAIDI	L	30	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	26
108	YUNI ARIANTO	P	32	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	1	1	2	2	4	3	2	2	2	1	26

109	KHAIRUL ANWAR	L	32	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	19
110	YAUMUL IQBAL	L	25	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
111	SUBAJA	L	35	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
112	MIGASI	L	-	01 Thn	Tehnik Jerowaru	Tetap	1	2	4	1	2	1	2	2	3	1	3	2	24
113	MAHSUN	L	-	01 Thn	Penagihan Sakra	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	27
114	AHMAD YANI	L	-	01 Thn	Penagihan Keruak	Tetap	1	3	4	1	4	2	2	2	3	1	2	3	28
115	MUHAMAD AMIN	L	-	01 Thn	Penjaga Reservoir	Tetap	1	2	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	21
116	RUSNAN	L	-	01 Thn	Penjg. Sumber Banok	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
117	L.MOH.ALI	L	46		Tehnik	Honor er	3	2	2	1	2	1	2	2	3	4	2	1	25
118	LALU KAMARUDIN	L	-		Penjaga	Honor er	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	30

119	ABD. QADIR/MARJAN	L	-	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	26
120	KARIADI	L	-	-	PM	Honor er	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	22
121	IRMAN	L	-	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	28
122	ZAINUDIN MASYHURI	L	-	01 Thn	Pembaca Meter	Tetap	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	1	23
123	ROHIMAH, SH	P	-	01 Thn	Staf Akuntansi	Tetap	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27
124	L. RIO SINTARA TAFKHUR HALBA	L	-	01 Thn	Staf Adm. Keuangan	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
125	ZULKIFLI	L	42		PM	Honor er	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	25
126	A. PURNAEN	L	68		Penjaga	Honor er	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
127	L. DEDE KURNIADI	L	-		Staf. Adm. Keuangan	Honor er	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	29
128	DIDI HAMDANI M	L	-	01 Thn	Penjaga Kantor	Tetap	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	21

129	AHSANUL HAMDI	L	30		Penagihan	Honor er	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	19
130	M. JUHAENI.	L	32		PM	Honor er	1	3	2	1	4	1	4	2	2	2	2	2	26
131	A. MUSLIM	L	61		Penjaga Sumber	Honor er	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	21
132	M. HERAWAN P	L	-	08 Thn	Staf Transdit	Tetap	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	28
133	NURSALIM	L	25	04 Thn	Staf Teknik	Tetap	1	3	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	25

Tabulasi Data Penelian Kinerja Karyawan

J K	U S I A	L B	POSISI	STA T U S	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	Kin erj a
L	53	02 T	Direktur Utama	Tet ap	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	97

L	56	32Thn	Kacab. Lab. Lombok	Tetap	4	4	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82		
L	47	23Thn	Kacab Selong	Tetap	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	85
L	54	32Thn	Kabag Keuangan	Tetap	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	64
P	56	28Thn	Kasi Keuangan	Tetap	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	78
L	53	27T	Kabag Peralata n	Tetap	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	74	

L	53	27Thn	Kasi Hub. Langgan an	Tet ap	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
L	54	25Thn	Kasi Bengkel Umum	Tet ap	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	89
L	52	25Thn	Penagih an Sikur	Tet ap	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	88
L	49	23Thn	Ka. Unit Aikmel	Tet ap	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	77
L	49	21T	Kacab. Sakra	Tet ap	3	3	2	1	4	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	79

L	50	22Thn	Kasi Meer Segel	Tetap	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	1	1	1	2	4	3	2	4	2	1	2	4	1	1	4	79
L	49	18Thn	Staf Peralatan	Tetap	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
L	43	20Thn	Kasi Rekening	Tetap	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
L	48	18Thn	Kasi Penagihan	Tetap	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	89
P	56	22Thn	Kasi Personalia	Tetap	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	2	73

L	3	1 4 T h n	Kasi Akuntan si	Tet ap	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	91	
L	4	2 1 T h n	Kasir Unit Suela	Tet ap	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
L	4	2 1 T h n	Kasir Korleko	Tet ap	3	2	2	2	4	3	3	4	4	1	3	4	3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
L	-	-	PM	Ho nor er	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
L			Tehnik	Ho nor er	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	93

L			Penjaga Reservo ar	Ho nor er	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86	
L	5 0	2 2 T h n	Sopir	Tet ap	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	1	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	2	2	78	
L	4 8	2 5 T h n	Penagih an Selong	Tet ap	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	81
L	4 1	1 2 t h n	Staf Teknik	Tet ap	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	84	
L	3 7	1 2 T h n	Staf Teknik	Tet ap	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	83	

L	47	12Thn	Staf Tehnik Cabang	Tetap	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	73	
L	53	12Thn	Staf Peralata n	Tetap	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	77
L	43	10Thn	Staf Penagih an	Tetap	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	81
L	43	09Thn	Kasi Keuang an	Tetap	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	84	
L	47	09T	Kasi Transdit	Tetap	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	1	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	84	

L	47	21Thn	Ka. Unit Terara	Tetap	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	86
L	53	20Thn	Staf Teknik	Tetap	3	3	3	3	1	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	80
L	56	30Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	84	
L	53	29Thn	Kasir Unit aikmel	Tetap	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
L	51	25T	Staf Teknik	Tetap	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	74

L	53	18 Thn	Sopir	Tetap	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
L	49	23 Thn	Operator	Tetap	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	89
P	37		Kasir	Honor	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	84
L	41	16 Thn	Staf Penagihan	Tetap	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	1	3	2	4	3	3	2	1	78
L	45	09 Thn	Pembc. Meter Sambeli a.	Tetap	3	3	2	2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	78

L	-	-	Pembaca Meter	Honor	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	66	
L	47	11Thn	Pem. Meter Cabang	Tetap	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	1	2	2	1	4	4	2	3	1	3	77
L	22		Pembaca Meter	Honor	3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	4	4	2	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	81
L	-		Penjaga Sumber	Honor	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84
L	40	12Thn	Staf Kebersihan &RT	Tetap	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82
L	37	09T	Kasir Cab. Sikur	Tetap	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	91

[illegible]

P	3 4		Staf Umum	Ho nor er	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	92
L	-		Penj. Workhs op	Ho nor er	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
L	-		Staf Langgan an	Ho nor er	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	73	
L	4 1	0 4 T h n	PM.Cab. Keruak/ Penagih an	Tet ap	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	78	
L	4 0	0 4 T h n	Kasir Cab. Sakra	Tet ap	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	76	
P	3 0	0 1 T	Staf Perenca na Teknik	Tet ap	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	74	

L	25	01Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	84
L	35	01Thn	Pembaca Meter	Tetap	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86
L	-	01Thn	Teknik Jerowaru	Tetap	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	82
L	-	01Thn	Penagihan Sakra	Tetap	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
L	-	01Thn	Penagihan Keruak	Tetap	4	4	1	1	3	2	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	1	3	2	3	4	4	3	4	82

L	-	-	PM	Ho nor er	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	89
L	-	0 1 T h n	Pembac a Meter	Tet ap	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	76
L	-	0 1 T h n	Pembac a Meter	Tet ap	3	3	1	3	3	3	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79
P	-	0 1 T h n	Staf Akuntan si	Tet ap	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
L	-	0 1 T h n	Staf Adm. Keuang an	Tet ap	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	83

L	4 2		PM	Ho nor er	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	79	
L	6 8		Penjaga	Ho nor er	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	86	
L	-		Staf. Adm. Keuang an	Ho nor er	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	83	
L	-	0 1 T h n	Penjaga Kantor	Tet ap	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	80
L	3 0		Penagih an	Ho nor er	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	80
L	3 2		PM	Ho nor er	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	81

L	6 1		Penjaga Sumber	Ho nor er	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	80
L	-	0 8 T h n	Staf Transdit	Tet ap	3	3	2	3	2	1	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	73
L	2 5	0 4 T h n	Staf Teknik	Tet ap	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	71

LAMPIRAN 5**Analisa Data dari SPSS**

Analisa Data dari SPSS

Deskripsi Data

JK * K_Sinisme Crosstabulation

			K_Sinisme			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
JK	L	Count	41	66	8	115
		% within JK	35.7%	57.4%	7.0%	100.0%
		% of Total	30.8%	49.6%	6.0%	86.5%
	P	Count	4	12	2	18
		% within JK	22.2%	66.7%	11.1%	100.0%
		% of Total	3.0%	9.0%	1.5%	13.5%
Total	Count	45	78	10	133	
	% within JK	33.8%	58.6%	7.5%	100.0%	
	% of Total	33.8%	58.6%	7.5%	100.0%	

JK * K_Kinerja Crosstabulation

			K_Kinerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
JK	L	Count	11	73	31	115
		% within JK	9.6%	63.5%	27.0%	100.0%
		% of Total	8.3%	54.9%	23.3%	86.5%
	P	Count	4	7	7	18
		% within JK	22.2%	38.9%	38.9%	100.0%
		% of Total	3.0%	5.3%	5.3%	13.5%

Total	Count	15	80	38	133
	% within JK	11.3%	60.2%	28.6%	100.0%
	% of Total	11.3%	60.2%	28.6%	100.0%

STATUS * K_Sinisme Crosstabulation

			K_Sinisme			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
STATUS	Honorar	Count	8	13	1	22
		% within STATUS	36.4%	59.1%	4.5%	100.0%
		% of Total	6.0%	9.8%	0.8%	16.5%
	Tetap	Count	37	65	9	111
		% within STATUS	33.3%	58.6%	8.1%	100.0%
		% of Total	27.8%	48.9%	6.8%	83.5%
Total	Count		45	78	10	133
	% within STATUS		33.8%	58.6%	7.5%	100.0%
	% of Total		33.8%	58.6%	7.5%	100.0%

STATUS * K_Kinerja Crosstabulation

			K_Kinerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
STATUS	Honorar	Count	2	13	7	22
		% within STATUS	9.1%	59.1%	31.8%	100.0%
		% of Total	1.5%	9.8%	5.3%	16.5%

Tetap	Count	13	67	31	111
	% within STATUS	11.7%	60.4%	27.9%	100.0%
	% of Total	9.8%	50.4%	23.3%	83.5%
Total	Count	15	80	38	133
	% within STATUS	11.3%	60.2%	28.6%	100.0%
	% of Total	11.3%	60.2%	28.6%	100.0%

Uji Hipotesa

Correlations

		Sinisme	Kinerja
Sinisme	Pearson Correlation	1	-.524**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	133	133
Kinerja	Pearson Correlation	-.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI ASUMSI

Normalitas Data

Statistics

		Sinisme	Kinerja
N	Valid	133	133
	Missing	0	0
Skewness		.409	-.455
Std. Error of Skewness		.210	.210

Kurtosis	.689	.529
Std. Error of Kurtosis	.417	.417

Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Sinisme	Between Groups	(Combined)	1839.438	15	122.629	4.868	.000
		Linearity	1313.157	1	1313.157	52.124	.000
		Deviation from Linearity	526.281	14	37.592	1.492	.124
	Within Groups		2947.584	117	25.193		
	Total		4787.023	132			

LAMPIRAN 6

Surat Perizinan Bukti Penelitian

